

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Sablon PT. Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto

Muhammad Fatoni Nurhidayat¹

Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, @fatonihiidayat24@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, workload, and work environment on the productivity of screen printing employees at PT Esa Kalen Jaya, Mojokerto Regency. The study used a quantitative approach with a survey method on 36 respondents and analyzed using multiple linear regression. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on productivity with a significance value of 0.000 and a t-count of 4.428. Workload had a negative and significant effect on productivity with a significance value of 0.018 and a t-count of -2.503. The work environment had a positive and significant effect on productivity with a significance value of 0.022 and a t-count of 2.399. Simultaneously, the three variables had a significant effect on productivity with a significance value of 0.000 and an F-count of 16.773. The coefficient of determination (Adjusted R²) value of 0.575 indicates that 61.1% of the variation in employee productivity can be explained by work discipline, workload, and work environment, while the rest is influenced by other factors outside this study. In conclusion, work discipline and work environment are the factors that have the most positive influence on employee productivity compared to workload.

Keywords: *Words Work Discipline, Workload, Work Environment, Employee Productivity.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sablon pada PT Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 36 responden dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 4,428. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,018 dan t-hitung -2,503. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,022 dan t-hitung 2,399. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,000 dan F-hitung 16,773. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,575 menunjukkan bahwa 61,1% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Kesimpulannya, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dibandingkan beban kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan.

DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v4i1.8694>

Sejarah Artikel : Artikel diterima (5 Maret); direvisi (7 Maret); disetujui (11 Maret)

Email Co-Author : fatonihiidayat24@gmail.com



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pendahuluan

Di era globalisasi dan disrupsi teknologi, organisasi manufaktur dituntut mencapai keunggulan kompetitif melalui optimalisasi sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan strategis dalam menyelaraskan potensi karyawan dengan tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2020:12), MSDM merupakan proses terintegrasi dalam mengelola tenaga kerja agar kompeten dan termotivasi mendukung strategi bisnis jangka panjang. Sejalan dengan itu, Mondy dan Martocchio (2016:18) menegaskan bahwa MSDM mencakup perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga pengelolaan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks industri manufaktur dan IKM di Indonesia, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan usaha.

Produktivitas menjadi indikator utama keberhasilan MSDM. Robbins dan Hakim (2019:45) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara *output* dan *input* yang mencerminkan efektivitas serta efisiensi kerja. Lebih lanjut, Robbins dan Hakim (2020:456) menjelaskan bahwa produktivitas optimal meningkatkan daya saing dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya kinerja akibat motivasi lemah, beban kerja tidak seimbang, atau lingkungan kerja kurang kondusif dapat menghambat pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang perlu dianalisis dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja merupakan fondasi perilaku organisasional yang mendukung produktivitas. Mondy dan Martocchio (2016:176) mendefinisikannya sebagai kesediaan karyawan mematuhi aturan organisasi sebagai wujud tanggung jawab dan kesadaran diri. Secara empiris, Hutaaruk, Matondang, dan Pujangkoro (2022:227) membuktikan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas sebesar 66,7% melalui indikator kehadiran, sikap, dan tanggung jawab. Dalam konteks manufaktur, disiplin tinggi meminimalkan kesalahan proses dan inefisiensi, sedangkan disiplin rendah memicu penurunan kualitas. Temuan Nurjihan, Sari, dan Puspitorini (2025:251) juga menunjukkan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, menegaskan pentingnya regulasi jelas dan budaya kepatuhan.

Beban kerja memiliki dinamika sesuai teori *Yerkes-Dodson* oleh Yerkes dan Dodson (1908), di mana tingkat moderat menghasilkan performa optimal. Mangkunegara (2017:89) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu sesuai kapasitas individu. Beban seimbang meningkatkan fokus dan semangat kerja, sedangkan beban berlebih memicu stres dan *burnout*, sementara beban terlalu ringan menimbulkan kebosanan. Rhamdani dan Kanda (2024:160) menemukan beban moderat meningkatkan kinerja, sedangkan berlebih menurunkannya. Robbins dan Hakim (2020:456) menegaskan pengelolaan beban yang tepat menciptakan kenyamanan dan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, turut menentukan produktivitas. Robbins dan Hakim (2020:458) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor fisik seperti pencahayaan dan tata ruang, serta nonfisik seperti hubungan interpersonal dan komunikasi. Lingkungan kondusif meningkatkan motivasi dan fokus, sedangkan kondisi buruk menurunkan kualitas kerja. Arbyan dan Riyanto (2023:63) membuktikan pengaruh signifikan lingkungan

terhadap kinerja, sementara Nurohma, Barlian, dan Rahwana (2023:384) menunjukkan kontribusi 69% bersama beban kerja terhadap produktivitas. Haeranah dkk. (2022:19808) juga menemukan pengaruh positif signifikan lingkungan terhadap kinerja, menegaskan pentingnya investasi fasilitas dan penguatan kerja tim.

Secara simultan, disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja membentuk model holistik yang saling memperkuat dalam meningkatkan produktivitas. Subiyanto, Prayekti, dan Devates (2024:85) melalui metode *Structural Equation Modeling (SEM-AMOS)* membuktikan bahwa lingkungan kerja memediasi pengaruh disiplin terhadap produktivitas, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji H1–H4 pada konteks manufaktur di PT Esa Kalen Jaya Mojokerto. Pada bagian sablon, karyawan memegang peran penting dalam menentukan kualitas visual sepatu, sehingga dituntut disiplin terhadap *Standard Operating Procedure (SOP)*, ketepatan waktu, dan konsistensi hasil. Ketidakpatuhan terhadap prosedur seperti pengaturan tinta dan waktu pengeringan dapat menyebabkan produk *reject*, menurunkan kualitas, serta menghambat target produksi perusahaan.

Beban kerja karyawan sablon yang fluktuatif sesuai pesanan dan target harian berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental apabila tidak dikelola secara proporsional, sehingga dapat menurunkan konsentrasi dan meningkatkan kesalahan kerja, sedangkan beban yang terlalu rendah justru mengurangi motivasi serta produktivitas (Mangkunegara, 2017:89; Robbins dan Hakim, 2020:456). Selain itu, lingkungan kerja dengan paparan bau tinta, suhu hangat, dan kebutuhan ventilasi memadai turut memengaruhi kenyamanan serta fokus kerja (Robbins dan Hakim, 2020:458). Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sablon PT Esa Kalen Jaya menjadi penting sebagai dasar empiris dalam meningkatkan efisiensi, kualitas, dan daya saing perusahaan.

Sejalan dengan urgensi tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Sablon PT Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto. Pengujian dilakukan secara parsial untuk melihat kontribusi masing-masing variabel, serta secara simultan untuk mengetahui sejauh mana ketiganya secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja sebagai dasar pertimbangan manajerial dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menitikberatkan pada kajian mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap produktivitas pada Karyawan Sablon PT. Esa Kalen Jaya. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan kausal serta tingkat pengaruh masing-masing variabel terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu; Variabel Bebas (Disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)) dan Variabel Terikat (Produktivitas (Y)). Penelitian ini dilakukan pada PT. Esa Kalen Jaya berlokasi di Desa Kalen, Kecamatan Dlanggu, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Penelitian ini memanfaatkan data kuantitatif yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Analisis dilakukan dengan metode regresi linear berganda, disertai pengujian validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik sebagai bagian dari prosedur

analisis data. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu tertentu, yaitu mulai dari 8 Desember 2025 hingga 30 Januari 2026, yang mencakup pengumpulan data, pengolahan, dan analisis hasil penelitian.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 31. Teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sablon PT. Esa Kalen Jaya yang aktif bekerja pada periode penelitian, yaitu Desember 2025 hingga Januari 2026. Berdasarkan data internal perusahaan yang diperoleh pada tanggal 9 Desember 2025, jumlah karyawan bagian Sablon pada PT. Esa Kalen Jaya adalah 36 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 36 orang karyawan Divisi Sablon PT. Esa Kalen Jaya.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu data primer dan data sekunder, yang keduanya saling melengkapi untuk memberikan gambaran komprehensif tentang variabel yang diteliti. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui instrumen pengumpulan data yang dirancang khusus, sedangkan data sekunder digunakan untuk mendukung analisis dan memberikan konteks tambahan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner, wawancara, Observasi dan Studi dokumentasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	9	25%
2	Perempuan	27	75%
Total		36	100%
No	Riwayat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SD	2	5,6%
2	SMP	7	19,4%
3	SMA	27	75%
Total		36	100%
No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	18 s/d 25 tahun	16	44,4%
2	26 s/d 30 tahun	3	8,3%
3	31 s/d 35 tahun	4	11,1%
4	36 s/d 40 tahun	7	19,4%
5	45 s/d 50 tahun	5	13,9%
6	>50 tahun	1	2,8%
Total		36	99,9%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan Divisi Sablon PT Esa Kalen Jaya didominasi oleh perempuan sebanyak 27 orang (75%), sedangkan laki-laki berjumlah 9 orang (25%), yang menunjukkan bahwa pekerjaan sablon lebih banyak melibatkan tenaga kerja perempuan yang dinilai memiliki ketelitian dan kerapian tinggi. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA sebanyak 27 orang (75%), diikuti SMP 7 orang (19,4%) dan SD 2 orang (5,6%), sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan menengah yang cukup mendukung pekerjaan teknis produksi. Sementara itu, berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang 18–25 tahun sebanyak 16 orang (44,4%), disusul usia 36–40 tahun sebanyak 7 orang (19,4%), 45–50 tahun sebanyak 5 orang (13,9%), 31–35 tahun sebanyak 4 orang (11,1%), 26–30 tahun sebanyak 3 orang (8,3%), dan di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (2,8%). Secara keseluruhan, komposisi ini menunjukkan bahwa karyawan didominasi usia produktif dengan latar belakang pendidikan menengah serta keberagaman gender yang mendukung kelancaran proses produksi.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	2	5,6%	13	36,1%	21	58,3%	4,53
X1.2	0	0%	0	0%	3	8,3%	11	30,6%	22	61,1%	4,53
X1.3	0	0%	0	0%	3	8,3%	12	33,3%	21	58,3%	4,50
X1.4	0	0%	0	0%	8	22,2%	18	50,0%	10	27,8%	4,22
X1.5	0	0%	0	0%	6	16,7%	18	50,0%	12	33,3%	4,14
X1.6	0	0%	0	0%	4	11,1%	24	66,7%	8	22,2%	4,11
X1.7	0	0%	0	0%	9	25,0%	18	50,0%	9	25,0%	4,00
X1.8	0	0%	0	0%	3	8,3%	20	55,6%	13	36,1%	4,28
Rata-rata keseluruhan											4,29

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja (X1), mayoritas responden memberikan jawaban setuju hingga sangat setuju pada seluruh item pernyataan, dengan nilai rata-rata masing-masing item berkisar antara 4,00 hingga 4,53. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X1.1 dan X1.2 sebesar 4,53, sedangkan terendah pada item X1.7 sebesar 4,00. Secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,29 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Divisi Sablon PT Esa Kalen Jaya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, tercermin dari kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur operasional, aturan keselamatan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	1	2,8	0	0,0	0	0,0	24	66,7	11	30,6	4,22
X2.2	0	0,0	5	13,9	0	0,0	24	66,7	7	19,4	4,06
X2.3	0	0,0	6	16,7	0	0,0	23	63,9	7	19,4	4,03
X2.4	0	0,0	10	27,8	0	0,0	19	52,8	7	19,4	3,92
X2.5	0	0,0	11	30,6	0	0,0	18	50,0	7	19,4	3,89
X2.6	4	11,1	13	36,1	0	0,0	10	27,8	9	25,0	3,67
X2.7	3	8,3	11	30,6	0	0,0	14	38,9	8	22,2	3,75
Rata-rata keseluruhan											3,93

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja (X2), mayoritas responden memberikan jawaban setuju pada sebagian besar item, dengan nilai rata-rata berkisar antara 3,67 hingga 4,22. Nilai tertinggi terdapat pada item X2.1 sebesar 4,22, sedangkan terendah pada item X2.6 sebesar 3,67. Secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 yang termasuk dalam kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa beban kerja karyawan Divisi Sablon PT Esa Kalen Jaya masih berada pada tingkat yang wajar dan dapat dikelola. Mayoritas responden menilai jumlah tugas, target, serta waktu penyelesaian pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan, meskipun terdapat indikasi kelelahan dan stres pada beberapa item, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi pembagian tugas dan pengaturan waktu kerja agar keseimbangan beban tetap terjaga serta tidak menurunkan produktivitas.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0%	0	0%	5	13,9%	22	61,1%	9	25,0%	4,11
X3.2	0	0%	2	5,6%	12	33,3%	18	50,0%	4	11,1%	3,67
X3.3	0	0%	0	0%	9	25,0%	19	52,8%	8	22,2%	3,97
X3.4	0	0%	1	2,8%	12	33,3%	18	50,0%	5	13,9%	3,75
X3.5	0	0%	0	0%	4	11,1%	17	47,2%	15	41,7%	4,31
X3.6	0	0%	1	2,8%	7	19,4%	23	63,9%	5	13,9%	3,89
X3.7	0	0%	0	0%	8	22,2%	21	58,3%	7	19,5%	3,97
X3.8	0	0%	3	8,3%	12	33,3%	15	41,7%	6	16,7%	3,67
Rata-rata keseluruhan											3,92

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X3), mayoritas responden memberikan jawaban setuju pada hampir seluruh item, dengan nilai rata-rata berkisar antara 3,67 hingga 4,31. Nilai tertinggi terdapat pada item X3.5 sebesar 4,31, sedangkan nilai terendah pada item X3.2 dan X3.8 sebesar 3,67. Secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 yang termasuk dalam kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Divisi Sablon PT Esa Kalen Jaya dinilai cukup nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan keamanan telah berkontribusi menciptakan suasana kondusif, meskipun masih diperlukan perbaikan pada beberapa indikator agar lingkungan kerja semakin optimal dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	11	30,6%	19	52,8%	6	16,6%	3,86
Y.2	0	0%	1	2,8%	14	38,9%	16	44,4%	5	13,9%	3,69
Y.3	0	0%	0	0%	15	41,7%	14	38,9%	7	19,4%	3,78
Y.4	0	0%	0	0%	10	27,8%	13	36,1%	13	36,1%	4,08
Y.5	0	0%	0	0%	13	36,1%	15	41,7%	8	22,2%	3,86
Y.6	0	0%	2	5,6%	10	27,8%	16	44,4%	8	22,2%	3,83
Y.7	0	0%	0	0%	11	30,6%	18	50,0%	7	19,4%	3,89
Rata-rata keseluruhan											3,85

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel produktivitas karyawan (Y), mayoritas responden memberikan jawaban setuju pada sebagian besar item dengan nilai rata-rata berkisar antara 3,69 hingga 4,08. Nilai tertinggi terdapat pada item Y.4 sebesar 4,08, sedangkan terendah pada item Y.2 sebesar 3,69. Secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 yang termasuk dalam kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa produktivitas karyawan Divisi Sablon PT Esa Kalen Jaya telah berada pada tingkat yang cukup positif. Karyawan dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tepat waktu, serta bekerja secara efisien dengan tingkat kesalahan yang relatif rendah dan semangat kerja yang baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator dengan nilai cukup, sehingga perusahaan perlu terus melakukan pembinaan, pengawasan, dan peningkatan kompetensi agar produktivitas dapat ditingkatkan secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Analisis Statistik

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Pearson Correlation	r Tabel (df=n-2)	Sig (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0.476	0.325	0.003	Valid
	X1.2	0.810	0.325	0.000	Valid
	X1.3	0.716	0.325	0.000	Valid
	X1.4	0.648	0.325	0.000	Valid
	X1.5	0.645	0.325	0.000	Valid
	X1.6	0.805	0.325	0.000	Valid
	X1.7	0.703	0.325	0.000	Valid
	X1.8	0.794	0.325	0.000	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0.671	0.325	0.000	Valid
	X2.2	0.774	0.325	0.000	Valid

Lanjutan Tabel 6. Hasil Uji Validitas

	X2.3	0.820	0.325	0.000	Valid
	X2.4	0.829	0.325	0.000	Valid
	X2.5	0.810	0.325	0.000	Valid
	X2.6	0.735	0.325	0.000	Valid
	X2.7	0.810	0.325	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0.698	0.325	0.000	Valid
	X3.2	0.652	0.325	0.000	Valid
	X3.3	0.677	0.325	0.000	Valid
	X3.4	0.684	0.325	0.000	Valid
	X3.5	0.551	0.325	0.000	Valid
	X3.6	0.576	0.325	0.000	Valid
	X3.7	0.697	0.325	0.000	Valid
	X3.8	0.563	0.325	0.000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.780	0.325	0.000	Valid
	Y.2	0.767	0.325	0.000	Valid
	Y.3	0.866	0.325	0.000	Valid
	Y.4	0.721	0.325	0.000	Valid
	Y.5	0.800	0.325	0.000	Valid
	Y.6	0.613	0.325	0.000	Valid
	Y.7	0.851	0.325	0.000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana nilai r hitung dari masing-masing item pernyataan dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,329. Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 6, seluruh item dari variabel disiplin kerja (X₁), beban kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	0,850	> 0,60	Reliabel
2.	Beban Kerja (X ₂)	0,891	> 0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,785	> 0,60	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja (Y)	0,882	> 0,60	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dikatakan reliabel

apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 7, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,850, variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,891, variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,785, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,882. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,200	>0,05	Normal
2	Beban Kerja (X_2)	0,200	>0,05	Normal
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,200	>0,05	Normal
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,200	>0,05	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai signifikansi untuk seluruh variabel sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan seluruhnya berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas sebagai salah satu syarat dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,752	1,330	Bebas Multikolinearitas
2	Beban Kerja (X_2)	0,984	1,016	Bebas Multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,746	1,341	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

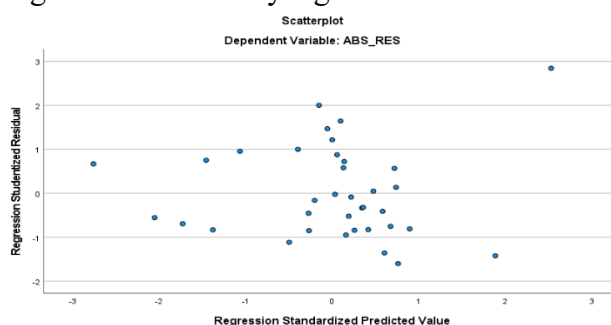
Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,752, Beban Kerja (X_2) sebesar 0,984, dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,746, di mana seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan angka 1,330 untuk Disiplin Kerja (X_1), 1,016 untuk Beban Kerja (X_2), dan 1,341 untuk Lingkungan Kerja (X_3), yang seluruhnya berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga seluruh variabel bebas dapat digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	F	Sig.	Keterangan
1	Beban Kerja (X_1)	1,613	0,161	Linieritas
2	Disiplin Kerja (X_2)	1,644	0,150	Linieritas
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,828	0,622	Linieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji linearitas digunakan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi bersifat linier. Linearitas merupakan asumsi penting dalam regresi linier berganda. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* dalam tabel ANOVA. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan linier. Berdasarkan hasil uji pada Tabel 10, diperoleh nilai signifikansi untuk disiplin kerja sebesar 0,161, beban kerja sebesar 0,150, dan lingkungan kerja sebesar 0,622. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adalah linier. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi linearitas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan pada variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja akan berdampak secara proporsional terhadap produktivitas kerja karyawan. Terpenuhinya asumsi linearitas ini memperkuat validitas model regresi dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas**

Sumber: Hasil output SPSS, 2026

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada setiap tingkat prediksi. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka salah satu asumsi regresi klasik dilanggar, sehingga hasil analisis bisa menjadi bias dan tidak efisien. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah analisis scatterplot, yaitu dengan memetakan nilai Regression Standardized Predicted Value (nilai prediksi) terhadap Regression Studentized Residual (nilai residual). Berdasarkan Gambar scatterplot yang ditampilkan, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut ke atas, menyempit ke bawah, maupun membentuk lengkungan tertentu. Penyebaran data tampak menyebar merata di atas dan di bawah sumbu horizontal nol, serta tidak menunjukkan pola sistematis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Hal ini menunjukkan

bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan tidak bias akibat heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Regresi Linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,643	4,428	2,0369	0,000	Ha diterima
Beban Kerja (X_2)	-0,248	-2,503	2,0369	0,018	Ha diterima
Lingkungan Kerja (X_3)	0,347	2,399	2,0369	0,022	Ha diterima
Konstanta (a)					0,262
Toleransi					0,05
R					0,782
R^2					0,611
Adjusted R^2					0,575
F hitung					16,773
F tabel					2,90
Sig. F					0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Keterangan:

Nilai t tabel dengan $df = n - k - 1 = 36 - 3 - 1 = 32$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,0369

Nilai F tabel dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 32$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,90

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 11, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,262 + 0,643X_1 - 0,248X_2 + 0,347X_3$. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,643 poin, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Sementara itu, peningkatan satu satuan pada variabel beban kerja (X_2) justru akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,248 poin, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_3) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,347 poin, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan produktivitas. Namun demikian, besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut masih harus ditinjau lebih lanjut melalui hasil uji signifikansi secara parsial yang akan dibahas pada subbab berikutnya.

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	4,428	2,0369	0,000	Berpengaruh signifikan
Beban Kerja (X_2)	-2,503	2,0369	0,018	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	2,399	2,0369	0,022	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 12, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,428, lebih kecil dari t tabel sebesar 2,0369, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel beban kerja (X_2) dengan t hitung sebesar -2,503 yang masih lebih kecil dari t tabel 2,0369, dan nilai Sig. sebesar 0,018 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X_3) dengan nilai t hitung sebesar 2,399 yang lebih besar dari t tabel 2,0345 dalam nilai absolut, dan nilai Sig. sebesar 0,022 ($< 0,05$). Artinya, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Taraf Sig. (α)	Keterangan
Regresi	16,773	2,90	0,000	0,05	Ha diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 13, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16,773 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,90, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, ketika ketiga variabel bebas diuji secara bersama-sama terhadap variabel terikat, pengaruhnya cukup kuat secara statistik dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga model penelitian yang digunakan dinilai layak dan relevan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,782	0,611	0,575

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Berdasarkan Tabel 14, diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,611, yang berarti bahwa 61,1% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,575 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan ukuran sampel, kemampuan model

dalam menjelaskan variabel dependen masih cukup tinggi, yaitu sebesar 57,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan prediksi yang baik dan layak untuk digunakan dalam menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan atau penurunan produktivitas kerja di perusahaan yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Sablon PT. Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto Secara Parsial dan Signifikan

Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t hitung 4,428 yang lebih besar dari t tabel 2,0369, sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sablon PT Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Rivai (2013:45) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sarana membentuk perilaku kerja sesuai aturan organisasi, serta Anoraga (2009:78) yang menegaskan bahwa disiplin waktu dan aktivitas berkontribusi langsung terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam konteks divisi sablon, disiplin tercermin dari ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap prosedur produksi, dan ketelitian dalam menjaga standar kualitas.

Secara empiris, temuan ini konsisten dengan penelitian Hutaeruk, Matondang, dan Pujangkoro (2022:225) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, terutama melalui indikator kehadiran dan tanggung jawab. Spector (2008:215) juga menegaskan bahwa disiplin tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi membentuk budaya kerja kolektif yang mendukung pencapaian target organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas di sektor manufaktur, sehingga perusahaan perlu mempertahankan aturan yang jelas, pengawasan konsisten, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil agar produktivitas karyawan terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Sablon PT. Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto Secara Parsial dan Signifikan

Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi 0,018 dengan nilai t hitung -2,503 yang secara absolut lebih besar dari t tabel 2,0369, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan, maka produktivitas cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan Munandar (2015:89) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebihan menimbulkan kelelahan fisik dan mental, serta sesuai dengan Hukum Yerkes–Dodson (Yerkes dan Dodson, 1908) yang menjelaskan bahwa tekanan kerja optimal meningkatkan kinerja, sedangkan tekanan berlebihan justru menurunkannya. Dalam konteks divisi sablon, target produksi yang terlalu tinggi berpotensi meningkatkan kesalahan dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Rhamdani dan Kanda (2024:158)

yang menemukan bahwa beban kerja tinggi menurunkan kinerja akibat kelelahan, serta didukung oleh Mangkunegara (2017:134) yang menegaskan pentingnya beban kerja proporsional untuk mencegah *burnout*. Robbins dan Hakim (2020:457) turut menyatakan bahwa beban kerja tidak seimbang dapat menurunkan motivasi dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi target produksi, pembagian tugas yang merata, dan pengaturan waktu istirahat agar tercipta keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas karyawan sehingga produktivitas dapat terjaga secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Sablon PT. Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto Secara Parsial dan Signifikan

Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi 0,022 dengan nilai t hitung 2,399 yang lebih besar dari t tabel 2,0369, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan, khususnya pada Divisi Sablon. Temuan ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (1991:56) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh elemen eksternal seperti pencahayaan, tata ruang, kebersihan, dan hubungan kerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Hal ini juga didukung oleh Teori *Job Demands Resources (JD-R)* dari Bakker dan Demerouti (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik berperan sebagai *job resources* yang mampu meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

Secara empiris, hasil ini konsisten dengan penelitian Arbyan dan Riyanto (2023:61) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Robbins dan Hakim (2020:459) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kreativitas dan kualitas kerja, terutama pada sektor manufaktur. Dalam konteks Divisi Sablon, kondisi seperti pencahayaan memadai, sirkulasi udara baik, serta hubungan kerja harmonis membantu karyawan menjaga fokus dan ketelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan perbaikan fasilitas dan membangun suasana kerja yang nyaman agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Sablon PT. Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai F hitung 16,773 yang lebih besar dari F tabel 2,90 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Divisi Sablon PT Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh kolektif yang kuat dalam menjelaskan variasi produktivitas. Temuan ini sejalan dengan Luthans (2011:250) yang menyatakan bahwa faktor kinerja saling berinteraksi dalam suatu sistem organisasi. Dalam konteks manufaktur, disiplin memastikan kepatuhan terhadap prosedur, beban kerja yang proporsional mencegah kelelahan, dan lingkungan kerja yang kondusif mendukung fokus serta motivasi karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Hutaauruk, Matondang, dan Pujangkoro (2022:226), Rhamdani dan Kanda (2024:159), serta Arbyan dan Riyanto (2023:62) yang menunjukkan bahwa pengaruh simultan ketiga variabel lebih kuat dibandingkan pengaruh parsialnya. Nilai R Square sebesar 0,611 (61,1%) mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh model penelitian, sedangkan 38,9% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Dengan demikian, manajemen perlu menerapkan pendekatan yang holistik melalui penegakan disiplin, pengaturan beban kerja yang adil, serta perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan agar produktivitas karyawan meningkat secara optimal.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Divisi Sablon PT Esa Kalen Jaya Kabupaten Mojokerto, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 4,29 dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan telah mematuhi jam kerja, prosedur, dan tanggung jawab dengan baik sehingga mendukung kelancaran operasional perusahaan. Beban kerja memperoleh nilai rata-rata 3,93 dalam kategori cukup, yang berarti secara umum masih dapat dikelola, meskipun terdapat indikasi kelelahan dan stres yang perlu menjadi perhatian manajemen. Lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,92 dalam kategori cukup, yang menunjukkan bahwa kondisi fisik dan nonfisik telah cukup mendukung produktivitas, walaupun masih memerlukan perbaikan pada beberapa aspek.

Sementara itu, produktivitas karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,85 dalam kategori cukup, yang mencerminkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tepat waktu, dan dengan tingkat kesalahan relatif rendah. Secara umum, disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Disiplin yang tinggi, beban kerja yang relatif seimbang, serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian produktivitas yang optimal di Divisi Sablon PT Esa Kalen Jaya.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan meningkatkan pengawasan disiplin kerja, mengevaluasi beban kerja secara berkala untuk mencegah kelelahan, serta memperbaiki lingkungan kerja melalui peningkatan fasilitas dan kenyamanan. Karyawan diharapkan tetap menjaga kedisiplinan, mengelola waktu secara efektif, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi, atau kepemimpinan serta menggunakan metode analisis yang lebih beragam agar hasil penelitian semakin komprehensif.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2009) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arbyan, A.C. and Riyanto, S. (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, pp. 57–63.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2017) *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), pp. 273–285.
- Boxall, P. and Purcell, J. (2016) *Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by 4. London: Palgrave Macmillan.
- Dessler, G. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by 16. New York: Pearson.
- Haeranah and al., et (2022) “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. CSG Makassar,” *Jurnal Ilmiah Indonesia*, pp. 19808–19823.
- Hutauruk, F.J., Matondang, R. and Pujangkoro, S. (2022) “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan,” *Jurnal Sistem Teknik Industri*, pp. 221–227.
- Luthans, F. (2011) *Perilaku Organisasi*. Edited by 12. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mondy, R.W. and Martocchio, J.J. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by 14. New York: Pearson.
- Munandar, A.S. (2015) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nitisemito, A.S. (1991) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjihan, N.A., Sari, R.K. and Puspitorini, F. (2025) “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja,” *Jurnal ilmu ekonomi, manajemen dan keuangan*, pp. 240–251.
- Rhamdani, N. and Kanda, S.A.S. (2024) “Analisa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, pp. 154–160.
- Rivai, V. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. and Hakim, T.A. (2019) *Perilaku Organisasi*. Edited by 18. New York: Pearson.
- Robbins, S.P. and Hakim, T.A. (2020) *Perilaku Organisasi*. Edited by 18. New York: Pearson.
- Spector, P.E. (2008) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edited by 5. Hoboken, NJ: Wiley.
- Subiyanto, D., Prayekti and Devates, Y.H. (2024) “Penguatan Produktivitas,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, pp. 64–85.
- Yerkes, R.M. and Dodson, J.D. (1908) *The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation*. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), pp. 459–482.